



TITLE:

女子高等教育における専攻間格差
のメカニズムとその変容：社会階
層論と計量分析によるアプローチ(
Abstract_要旨)

AUTHOR(S):

山本, 耕平

CITATION:

山本, 耕平. 女子高等教育における専攻間格差のメカニズムとその変容
：社会階層論と計量分析によるアプローチ. 京都大学, 2020, 博士(文学)

ISSUE DATE:

2020-03-23

URL:

<https://doi.org/10.14989/doctor.r13308>

RIGHT:

京都大学	博士（文学）	氏名	山本 耕平
論文題目	女子高等教育における専攻間格差のメカニズムとその変容： 社会階層論と計量分析によるアプローチ		
<p>（論文内容の要旨）</p> <p>本研究は、教育年数のジェンダー・ギャップが縮小し続けてきた現代日本において、高等教育が女性にもたらす効果はどのようなものになったのかを、専攻分野の違いに着目し、全国調査から得られるデータの分析によって検討するものである。</p> <p>第1章では、教育年数のジェンダー・ギャップの縮小により、従来は学歴の男女差として見えやすかった女子高等教育の問題が、かえって見えにくくなってきたことを指摘し、現代の女子高等教育が女性にもたらす効果を検討するにあたって、専攻分野に着目することの意義を論じる。専攻分野は今なお男女の分離が大きく、従来の女子高等教育の問題が残存する領域であると考えられるが、先行研究では専攻分野の違いが考慮されないか、考慮されとしてもジェンダーとの関わりが検討されることは少なかった。その背景には、専攻分野の違いがその後のキャリアに大きな影響を及ぼさない男性の労働市場を前提としてきたことがある。しかし、男女で異なる働き方や役割が期待される日本の労働市場では、専攻分野の違いが男性の場合とは異なる効果を及ぼしうることを考える必要がある。また、従来は専攻分野の選択を進学者の関心の問題と関連づける議論が多かったが、専攻分野選択に含まれる社会階層再生産の様態を検討するために、出身階層との関連も着目する必要がある。</p> <p>こうした検討にもとづき、本研究では社会階層論の観点から、女性の出身階層と専攻分野選択との関わり、および専攻分野の違いによる労働市場でのアウトカムの差異までを総体的に捉えることを目指す。また、理論的には、差別のメカニズムにかんする経済学的モデルを近年の分析社会学の知見を踏まえて解釈することで、雇用主と進学者の行動を同じ枠組みで説明する理論モデルを提示する。</p> <p>第2章では『学校基本調査』のマクロデータを使うことで、女性の専攻分野選択が多様化してきたことを確認する。成長曲線モデルによって各分野の女性比率の変化を比較しても、性別専攻分離（男女が異なる専攻分野に分離している度合い）を非類似指数と連関指数という異なる2つの指標のいずれで見ても、性別専攻分離は1970年代から一貫して弱まっている。それはとくに、社会科学や工学のようにこれまで「女性向き」とされてこなかった分野に女性が進出することで生じていることが確認される。</p> <p>第3章では、2005年SSM調査（社会階層と社会移動全国調査）のデータ分析を通じて専攻分野が個人収入に与える影響を男女で比較することにより、女性においてのみ理工系出身であることが収入を押し下げる効果をもたらしていたことを明らかにする。専攻分野間で賃金などの労働市場におけるアウトカムを比較した先行研究のうち、代</p>			

表性が高いデータによって得られている知見を「理工系高付加価値仮説」として定式化し、批判的に検討することを通じて、女性において見られる専攻分野間賃金格差の存在を指摘する。理工系高付加価値仮説では、文系出身者にたいして理系出身者の収入が高いことを、理工系出身者が高付加価値産業に従事しているからであると考えている。これにたいして本章の分析では、「理系」を理工系と保健に分離することで、個人年収を従属変数とする分析をおこなった。分析の結果、男性においても女性においても高い経済的見返りを得ているのは保健分野の出身者であり、理工系出身者が相対的に優位であるという事実は見出だせないのみならず、理工系出身であることは女性においてのみ経済的見返りとむしろ負の関連を示し、専攻分野とその経済的見返りとあいだにジェンダーが調整変数として作用していることが示される。

第4章では、第3章で確認された理工系出身であることの賃金抑制効果を、嗜好にもとづく差別の理論モデルによって説明し、女性労働市場のどこで専攻間賃金格差が生じるのかについての予測を導く。具体的には、雇用主がその選好にもとづいて求職者を序列化する労働行列（Labor Queue）において、専攻分野間の競合が発生しない専門職の労働行列では雇用主による差別も作用しないため、専攻間賃金格差は生じないが、非専門職の労働行列においては、補完的・定型的な仕事を割り当てられる非専門的な労働者、という女性労働者のステレオタイプに合致しない理工系女性を雇用主が労働行列のより後ろに並ばせるため、専攻間賃金格差が生じる、と予測される。2005年SSM調査のデータの分析により、予測どおり、女性が非専門職につく場合には理工系出身者が文系出身者に比べて有意に低い賃金を得ていることと、専門職につく場合にはその格差が小さくなり、文系出身者との差が見られなくなることが確認される。

これらの分析結果を受けて、第5章では進学者の専攻分野選択の問題が扱われる。第4章までで確認されるように、専攻分野のあいだに経済的な見返りという面でヒエラルキーが存在するにもかかわらず、第2章で明らかにされるように女性の専攻分野は多様化している。そのメカニズムを、出身階層と専攻選択との関連を分析することによって明らかにする。女性にとっての高等教育への投資には、自身の出身階層の高さを示すための投資と、職業的な地位達成に向けての投資という2類型があることが仮定される。また、専攻分野と労働市場におけるアウトカムとの関連については、親が高等教育を経験しているかどうかによって子に伝えられる情報量の差があり、情報がない場合に不利な専攻分野を選択する確率が高まることが仮定される。これらの仮定から、出身階層が低い者ほど、地位達成のために理工系を含む実学に近い分野を選択することが予測される。また、母親の学歴が低い場合に、労働市場において相対的に不利な理工系が選択されやすくなることが予測される。

分析の結果、父親がブルーカラー職であった場合、事務職であった場合に比べて理工系や保健分野に進学する傾向が強く、出身階層の低さとの関連については予測どおりの結果が示される。また、母親の学歴との関連は十分に明確とは言えないが、仮

説と矛盾しない結果が得られる。

ここまでの分析では、経済的な見返りにおいてヒエラルキーの下位に位置づけられる専攻分野に、相対的に不利な出身階層の女性が進学する傾向にあったことが示されるが、このようなメカニズムは、労働市場の変容にともなって変化するものと予測される。そこで第6章では、大企業ホワイトカラーへの入職における、四大出身者にたいする短大出身者の優位、および非人文系出身者にたいする人文系出身者の優位の趨勢を分析することで、女性労働市場がいかに変動したかを明らかにする。

分析の結果、短大出身者のほうが大企業ホワイトカラーの供給源として優位である傾向は1990年代を通じて弱まったが、その一方で人文学・家政学出身であることと大企業ホワイトカラーとの結びつきはより緩やかにしか弱まってこなかったことと、その関連が弱まり専攻分野間の差が縮小してきたのは、ごく近年の趨勢であることが確認される。この結果は、女性事務職が高学歴化することにより、補完的・定型的な業務を割り当てられる女性労働者の位置づけが変化したように見える背後で、ジェンダー・ステレオタイプにもとづく女性労働者の扱いが持続していたことを示唆する。

第7章では、前章の分析結果を受けて、2015年SSM調査のデータと2019年のヴィネット調査のデータ分析から、専攻間格差がどのようなメカニズムで変容したのかを検討する。嗜好にもとづく差別のモデルから、第一に理工系女性が専門職に進みやすくなり、非専門職での競合が生じにくくなったこと、第二に不況やグローバル化による効率化の圧力のもと、企業が経済的に非合理的な差別を抑制するようになったこと、第三に女性の進路多様化により、人びとのジェンダー・ステレオタイプが実際に弱まったこと、という3つのメカニズムが予測される。理工系女性が専門職への進出を強めたという傾向は確認できず、第一のメカニズムは支持されない。また、競争が激しい産業において専攻間賃金格差が縮小していることも確認されず、第二のメカニズムも棄却される。2019年に実施されたヴィネット調査の結果から、人びとがいくつかの異なる専攻分野出身の労働者にたいして与える評価には被評価者のジェンダーによる差がないことが確認され、第三のメカニズムがたしからしいことが論じられる。

第8章では第7章までの分析結果をまとめた後、本研究の学術的意義として、労働市場における男女格差がもたらす負の効果が不平等に分配されるという、これまで指摘されなかった問題を明らかにしたことと、高等教育が労働市場から相対的に自律して発展するメカニズムに新たな光を当てたことを挙げる。また、政策的含意として、理工系出身者のキャリアとして研究職や技術職だけを想定するのではなく、非専門職も含めた幅広いキャリアのパターンを可視化することが、理工系分野におけるダイバーシティ推進に寄与することを論じる。最後に課題として、専攻分野じたいの時代的な変化など、それぞれの専攻分野の内実により迫った研究が必要であることを論じる。

（論文審査の結果の要旨）

本論文は主に大卒者の専攻間賃金格差の実態、背景、変容について、特に女性に焦点をあてて論じたものである。専攻間賃金格差とは、人文学、社会科学、理工学、医学・薬学といった、高等教育機関在学中に専攻した学問分野によって生じるその後の賃金の格差を指す。日本での専攻間賃金格差については、「文系学部卒のほうが理系学部卒より平均賃金が高い」、「いや、理系学部のほうが平均賃金が高い」といった論争が2000年代に起こっていた。山本氏はこれまでの先行研究を丁寧に整理したうえで、後者の主張（つまり、理系のほうが賃金が高い）のほうが信頼できる資料にもとづいているとして支持する一方で、これまでの先行研究全体に共通する問題を指摘する。すなわち、文系、理系といった大学での専攻分野の分類は一見わかりやすいものの、医学部を出て勤務医になった人と、理学部を卒業して普通の事務員になった人を、これまでの研究は「理系」という一つのカテゴリにまとめてしまい、理系や文系の内部の差異を見ようとしていない、という問題点である。もう一つのもっとも重要なポイントは、専攻分野が賃金におよぼす影響は男女で異なっているかもしれない、という点である。日本の女性の賃金は2018年でも平均で男性の73%と低い水準におさえられており、男女の雇用を取り巻く状況はいぜんとして大きく異なる。また「理工系の学問は女性向きではない」といった偏見も根強い。それゆえ、大学での専攻分野がもつ意味もジェンダーによって異なる可能性を検討すべきである。

そこで、山本氏は2005年の全国調査データをもとに男女の違いや理工系と保健系（医学、薬学、看護学など）といった従来よりも細かい分類に基づいて、専攻間賃金格差を検討している。その結果、男性の場合、保健系の学問を専攻するとその他の専攻分野よりも就業したあとの賃金が40%前後高くなるものの、人文系、社会科学系、理工系のあいだの賃金の差は、年齢などの関連する要因を統制すると、非常に小さく意味のある差とは言えないことがわかった。一方女性の場合、保健系の平均賃金が40%増しであるのは男性と同じだが、理工系の賃金は人文系や社会科学系よりも30%程度低くなることがわかった。男性の賃金が保健系以外は大きくないことは、日本的雇用慣行を踏まえれば説明がつくが、理工系の女性の賃金が他の専攻分野の女性よりも30%も低いということは探求すべきパズルである。

山本氏は男女の賃金格差に関する諸研究を概観した上で、理工系女性の賃金が低かった理由を、労働行列モデルの応用で説明している。労働行列モデルとは、職種ごとに職を求めて求職者が行列を作り、行列の前のほうに並んでいる者から順に条件の良い職についていくが、行列の順番は早い者勝ちではなく、雇い主の好みで決まると仮定するモデルである。専門職（例えば弁護士や建築士）の場合、ほとんどの求職者が同じ専攻分野を学んでいるので、専攻分野間の競合や格差は生じないが、非専門職（例えば一般事務）の場合、さまざまな専攻分野の出身者が職を求めて応募してくるので、雇い主の専攻分野に関する好みは反映されやすい。「女らしい」学問を学び、補助的業務をまかせても問題ない女性を好む雇い主が2005年にはかなりいたので、一

般事務職の場合、人社系のほうが理工系の女性よりも行列の前の方に並びやすくなり、賃金の高い職につきやすかった、という仮説を示している。分析の結果、理工系女性のほうが平均賃金が低いのは非専門職に限られることが明らかになっている。

さらに分析を進めた結果、このような理工系女性の不利は2015年までにはある程度改善されているため、改善の原因がさらに探求されている。「専門職への需要の増大によって理工系女性の不利が改善された」、「企業間競争の激化によって理工系女性を求める雇い主が増えた」、などいくつかの仮説が慎重に検討されているがそれらはデータをもとに棄却され、けっきょく「雇い主の理工系女性への差別的な評価が弱まった」という仮説がデータをもとに支持されている。

本論文は以下の3点から高く評価できる。第一に、高等教育内部の差異が卒業生のその後にどういう影響を及ぼすのか、という今後ますます重要になる問題を慎重に検討している点である。従来の研究では高卒と大卒の相違といった大雑把な学歴の違いが検討されてきたが、高等教育進学者の増大に伴いその研究の重要性はさらに高まっている。この分野への本論文の貢献は大きい。第二に、先行研究を周到に検討し、批判的に摂取している点も高く評価できる。この分野では漫然と資料を紹介して浅薄な解釈を加えるにとどまる研究も珍しくないが、本論文では国内外の既存の理論や分析結果を詳しく検討し、取り入れられる部分は取り入れ、修正すべき点は修正し、といった作業を入念に行うことによって、説得力のある結論を得るに至っている。第三に、最新の分析法を取り入れ、正確な推論を行っている点も高く評価できる。社会科学のデータ解析法の発展は目まぐるしいものがあるが、本論文では適切な方法を取捨選択して用いており、最新の解析法を取り入れるだけでなく、伝統的な方法も必要に応じて用いることで、適切に賃金等の推定を行っている。

しかし、不十分な点も残っている。第一に、データの制約から専攻分野間の細かい差異はやはり十分にはわかっていない点である。例えば理学部卒と工学部卒でほんとうに平均賃金に違いはないのか、などわからない点は少なくない。第二に、理工系女性の不利の原因とされている雇い主の差別意識や偏見の研究も十分とは言えない。いくつかの分析結果が示されているが、まだ偏見は残っていることを示す証拠もあれば、そうでない資料も見られ、データ収集の方法も含めて今後さらに検討が必要であろう。第三に、本論文は高等教育機関で学んだことのある女性の内部での格差を中心に検討しているが、実際には男性の求職者と女性の求職者が競合するのが普通であるし、保健系も含めた説得力のある理論を提出できているとは言い難い。しかし、以上のような問題は著者自身にも十分に自覚されており、今後のデータの蓄積と研究の発展によって解消されていくと考えられる。

以上、審査したところにより、本論文は博士（文学）の学位論文として価値あるものと認められる。2020年1月31日、調査委員3名が論文内容とそれに関連した事柄について口頭試問を行った結果、合格と認めた。